

# Anerkennungshürden bei MigrantInnen: Eine Mixed-Methods-Studie zu Hindernissen bei der Anerkennung von ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen

Weichbold, Martin; Aschauer, Wolfgang

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

## Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weichbold, M., & Aschauer, W. (2015). Anerkennungshürden bei MigrantInnen: Eine Mixed-Methods-Studie zu Hindernissen bei der Anerkennung von ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen. *SWS-Rundschau*, 55(4), 280-302. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-59631-1>

## Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

## Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Anerkennungshürden bei MigrantInnen. Eine Mixed-Methods-Studie zu Hindernissen bei der Anerkennung von ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen

Martin Weichbold/Wolfgang Aschauer (Salzburg)

Martin Weichbold/Wolfgang Aschauer: *Anerkennungshürden bei MigrantInnen. Eine Mixed-Methods-Studie zu Hindernissen bei der Anerkennung von ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen* (S. xxx–yyy)

Die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüsse ist für MigrantInnen von großer Bedeutung für ihre berufliche Tätigkeit und damit auch für ihre Integration in Österreich, sie wird aber durch zersplitterte Zuständigkeiten, geringe Transparenz und fehlendes Wissen seitens der MigrantInnen erschwert. Die hier vorgestellte Studie zeichnet die Schwierigkeiten und Erfahrungen aus Sicht der Betroffenen nach. Dazu wurden anhand einer Clusteranalyse aus Daten des Mikrozensus vier Typen von MigrantInnen differenziert (progressiv-aufstiegsorientierte Generation; defensiv-angepasste ältere MigrantInnen; ethnische Abschottung in segmentierten Arbeitsmärkten; integrierte MigrantInnen der ersten Generation) und VertreterInnen aus diesen Gruppen in qualitativen Interviews befragt. Dabei zeigen sich Prozesse der Dequalifikation, aber auch Wege und notwendige Rahmenbedingungen für geglückte berufliche und gesellschaftliche Integration.

*Schlagworte:* MigrantInnen, Bildung, Anerkennung, Dequalifikation, Mixed Methods Studie

Martin Weichbold/Wolfgang Aschauer: *Recognition Barriers to Migrants. A Mixed-Methods-Study on Obstacles to the Recognition of Foreign Educational and Vocational Qualifications* (pp. xxx–yyy)

The recognition of educational and vocational qualifications acquired abroad is of great importance for migrants for their professional activities and thus also their integration in Austria, but it is hampered by fragmented responsibilities, lack of transparency and lack of knowledge. The study presented here tries to show the difficulties and experiences from the migrants' perspectives. For this purpose, based on a cluster analysis of microcensus data four types of migrants were differentiated ( progressive upward oriented generation; defensively-adapted older migrants; ethnic foreclosure in segmented labor markets; integrated migrants of the first generation) and representatives from these groups were asked in qualitative interviews. Here, processes of deskilling could be shown, as well as ways of and necessary conditions for successful professional and social integration.

*Keywords:* migrants, education, recognition, deskilling, mixed methods study

## 1. Einleitung<sup>1</sup>

Der vorliegende Artikel befasst sich mit dem Prozess der Anerkennung von ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen bei MigrantInnen. Viele Zugewanderte haben im Ausland einschlägige Qualifikationen erworben, die in Österreich oft nicht angemessen verwertet werden können, wobei bis dato nur wenige empirische Studien vorliegen. Erste Forschungsarbeiten (z. B. Lachmayr 2008, Gächter/ Schober 2009, Aschauer/ Oberlechner 2009, Prokopp 2011, Weiss/ Kapeller 2011, Biffl u. a. 2012, Riesenfelder u. a. 2012, Giralasu/ Zitz 2013) zeigen, dass die Anerkennung der Abschlüsse oft nicht erfolgreich verläuft und noch häufiger auf ein Anerkennungsverfahren verzichtet wird. Dies führt dazu, dass zahlreiche MigrantInnen in Berufen tätig sind, die nicht ihrem Ausbildungsniveau entsprechen (»Dequalifizierung«) und folglich Potenziale für den Arbeitsmarkt nicht entsprechend genutzt werden.

Die Ausgangslage für die Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen in Österreich ist komplex: Grundsätzlich ist eine formale Anerkennung nur für die Ausübung von reglementierten Berufen notwendig, also von Tätigkeiten, bei welchen der Berufszugang und die Berufsausübung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Nachweis einer bestimmten Qualifikation gebunden sind (vgl. z. B. Prokopp 2011). Im Bereich der nichtreglementierten Berufe ist eine Anerkennung nicht Voraussetzung, aber von Vorteil, weil ein Qualifikationsnachweis bessere Chancen bei Bewerbungen, eine entsprechende Einstufung laut Kollektivvertrag und damit eine adäquate Tätigkeit und Bezahlung mit sich bringen kann.

Das entscheidende Kriterium für eine Anerkennung ist die Gleichwertigkeit der ausländischen mit einer entsprechenden inländischen Ausbildung. Als Referenz dient also der österreichische Bildungsabschluss (z. B. eine Lehrabschlussprüfung), und es wird überprüft, ob bzw. in welchem Maße die absolvierte ausländische Ausbildung diesem entspricht. Dadurch dass sich Berufsbilder und Berufsausbildungen im Ausland oft deutlich von jenen in Österreich unterscheiden, ist eine direkte Anrechnung in vielen Fällen nicht möglich und es werden Prüfungen vorgeschrieben, die nachgeholt werden müssen, um eine Äquivalenz mit einem österreichischen Abschluss zu erlangen. Umgekehrt können vorhandene Qualifikationen nicht genutzt werden, wenn sie nicht einem bestimmten Berufsbild in Österreich entsprechen. Zudem sind Nachweise der Qualifikation notwendig, die MigrantInnen müssen also Zeugnisse und Zertifikate ihrer Ausbildung vorweisen können. Auch hier kommt es, insbesondere bei Flüchtlingen, oft zu Schwierigkeiten, weil Dokumente nicht mehr vorhanden sind oder in den Heimatländern nicht mehr beschafft werden können.

---

1 Der vorliegende Beitrag beruht auf der Ende 2014 bis Anfang 2015 durchgeführten Studie »Anerkennungshürden von MigrantInnen in Salzburg«, durchgeführt von Martin Weichbold, Wolfgang Aschauer, Laura Krisch, Miriam Foidl und Bernd Wimmer im Auftrag der Arbeiterkammer Salzburg. Der Gesamtbericht kann auf der Homepage der AK Salzburg heruntergeladen werden: [http://sbg.arbeiterkammer.at/service/broschueren/bildung/Anerkennungshuerden\\_bei\\_MigrantInnen.html](http://sbg.arbeiterkammer.at/service/broschueren/bildung/Anerkennungshuerden_bei_MigrantInnen.html).

Die komplizierte Ausgangslage kommt auch in unterschiedlichen Bezeichnungen und Zuständigkeiten zum Ausdruck: So wird unterschieden zwischen beruflicher Anerkennung (»Berufszulassung«), der Anerkennung von Schulausbildung (»Nostri-fikation«), Lehrausbildung (»Gleichhaltung«) und Anerkennung im Hochschulbereich (»Nostrifizierung«). Für die Anerkennung von Berufsqualifikationen aus EU-Ländern ist in der Regel das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zuständig. Berufszulassungen für nichtärztliche Gesundheitsberufe führt das Bundesministerium für Gesundheit durch – ausgenommen sind hiervon jedoch Hebammen und ApothekerInnen, für die die jeweiligen Berufsvertretungen zuständig sind. Bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen für öffentlich Bedienstete gibt es sowohl Bundes- als auch Landeszuständigkeiten, je nach Arbeitgeber. Für die Gruppe der freien Berufe gibt es wieder eigene Bestimmungen, hier liegt die Zuständigkeit bei den entsprechenden Kammern (vgl. Biffl u. a. 2012).

Dieses schwer durchschaubare System ist seit längerem in der Kritik und wird auch dafür verantwortlich gemacht, dass nur ein Teil der Betroffenen tatsächlich Anerkennungsanträge stellt und viele in der Folge dequalifiziert, d. h. unter dem Qualifikationsniveau ihrer Fähigkeiten arbeiten (müssen), was sowohl für die Betroffenen als auch volkswirtschaftlich nachteilig ist (vgl. z. B. Gächter/Schober 2009, 73).

Es lässt sich nicht exakt angeben, wie viele Menschen in Österreich von der Möglichkeit bzw. Notwendigkeit einer Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse betroffen sind,<sup>2</sup> es gibt aufgrund der unterschiedlichen Zuständigkeiten auch keine Zahlen darüber, wie viele Anträge auf Anerkennung gestellt bzw. Bescheide erlassen wurden. Zudem fehlen fundierte empirische Studien über die Gründe für die niedrige Zahl von angestrebten Anerkennungsverfahren und deren Verlauf bzw. Ausgang.

Für die vorliegende Studie sollte die Biographie der MigrantInnen in den Blick genommen werden, um der Prozesshaftigkeit des Ansuchens um Anerkennung von Berufs- und Bildungsqualifikationen stärker gerecht zu werden. Es wurde untersucht, wie die Betroffenen mit diesem System der Anerkennung zurechtkommen und welche Erfahrungen sie dabei machen. Kurz: Es geht um die Perspektive betroffener MigrantInnen, die nach Österreich gekommen sind und hier arbeiten wollen.

Bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse sind nicht nur die Zuständigkeiten zersplittert, auch die Gruppe der Betroffenen ist alles andere als homogen. Bevor also Erwartungen und Erfahrungen untersucht werden können, müssen die Betroffenen identifiziert und hinsichtlich möglicher relevanter Merkmale differenziert werden. Im Sinne dieser Überlegungen wurde ein mehrstufiges Untersuchungsdesign (»*sequential mixed methods design*«, vgl. dazu Ivankova et al. 2006) entwickelt.

---

2 Nach aktuellen Angaben von Statistik Austria (2014, 23) sind rund 1,4 Millionen der in Österreich wohnhaften Bevölkerung (das sind rund 16,6 Prozent) im Ausland geboren, rund 1,2 Millionen können als »erste Zuwanderergeneration« bezeichnet werden; dies bedeutet natürlich nicht, dass alle diese Personen auch im Ausland anererkennungswürdige Bildungsabschlüsse erworben haben.

## 2. Forschungsdesign

Die Untersuchung erfolgt in mehreren Schritten, an denen sich auch der Aufbau dieses Beitrags orientiert. Zunächst werden vorhandene statistische Daten analysiert (Kap. 3). Im Wesentlichen sind dies die Daten des Mikrozensus 2008, weil dort in einem Zusatzmodul Daten über Bildungs- und Berufsbiografien und Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse erhoben wurden. Ziel ist es, Kriterien für ein *theoretical sampling*, also eine theoretisch begründete Auswahl von MigrantInnen für nachfolgende qualitative Interviews abzuleiten.

In einem zweiten Schritt soll mit qualitativen Interviews versucht werden, in die Lebenswelt der nach diesen Kriterien Ausgewählten einzutauchen, um deren Wissen über vorhandene Möglichkeiten der Anerkennung, ihre Erfahrungen im Verfahren sowie ihren Bedarf für Beratung aufzudecken. Zudem ist es von Interesse, ob sie mit Dequalifikations- und Diskriminierungserfahrungen konfrontiert sind und ob der Prozess des Verfahrens als Chance oder als Hürde erlebt wurde und mit positiven Zielvorstellungen oder enttäuschten Erwartungen verbunden ist. Die Erfahrungen und Einschätzungen der Betroffenen im Anerkennungsprozess wurden inhaltsanalytisch zunächst induktiv aufgearbeitet und anschließend mit aktuellen migrations- und integrationssoziologischen Erkenntnissen in Beziehung gesetzt (Kap. 4). Auf diese Weise können schließlich gleichermaßen theoretisch wie empirisch fundierte Empfehlungen abgeleitet werden (Kap. 5).

## 3. Quantitativer Ansatz: Identifikation von Zielgruppenclustern

Im Rahmen von repräsentativen Befragungen wird die Thematik der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen in der Regel nur am Rande berücksichtigt. Die Analysen (z. B. Gächter/ Schober 2009) sind meist deskriptiv und es werden die gängigen Differenzierungen (Migrationshintergrund, erste/ zweite Generation, Herkunftsland, Qualifikationsniveau) getroffen. Die aktuellste quantitative Datenbasis ist das Ad-hoc-Modul des Mikrozensus 2008 zur Arbeitssituation von Migrantinnen und Migranten (Statistik Austria 2009),<sup>3</sup> diese Daten bilden daher die Grundlage für die folgenden statistischen Analysen. Im Blickpunkt der Auswertungen steht das Bundesland Salzburg, da sich auch die qualitative Studie darauf beschränkte.

Die Gesamtstichprobe des Mikrozensus 2008 umfasst 3.710 Personen für Salzburg und 30.076 für die restlichen Bundesländer, darunter sind 458 bzw. 3.097 Personen, die im Ausland geboren wurden. Die meisten MigrantInnen in Salzburg kommen aus Deutschland (n = 107), Bosnien und Herzegowina (n = 105), Serbien (n = 40) und der Türkei (n = 39). Alle anderen Nationalitäten liegen deutlich unter diesen Werten. Nur

3 Dieses Modul wurde 2014 erneut erhoben, die Daten lagen aber zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie (zweites Halbjahr 2014) noch nicht vor.

rund 18 Prozent der MigrantInnen in Österreich suchten um die Anerkennung ihrer Bildungs- und Berufsabschlüsse an.<sup>4</sup>

Vergleicht man Salzburg mit den anderen Bundesländern, kann gezeigt werden, dass sich die AusländerInnenbeschäftigung nicht allzu stark unterscheidet: Der Anteil an MigrantInnen ist etwas höher (12,3 Prozent in Salzburg gegenüber 10,3 Prozent in Restösterreich), ebenso die allgemeine Erwerbsquote bei den 15- bis 64-Jährigen (75,7 Prozent gegenüber 72,6 Prozent). Im Anteil der Beschäftigungsformen, im Bildungsniveau oder im generellen Niveau der Dequalifizierung sind Unterschiede gering; bei letzterem zeigen sich einige Abweichungen zwischen den verschiedenen Herkunftsländern, die aber angesichts der geringen Stichprobengröße für Salzburg allesamt nicht signifikant sind. Somit kann zunächst einmal davon ausgegangen werden, dass in Salzburg im Vergleich mit den anderen Bundesländern keine strukturell abweichende Situation der Ausländerbeschäftigung gegeben ist.

Um Kriterien für die Auswahl von InterviewpartnerInnen für den zweiten Teil der Studie zu finden, sollen mit Hilfe einer Clusteranalyse Typen von MigrantInnen identifiziert werden, die über ähnliche Merkmalskombinationen verfügen, auch wenn diese quer zu »klassischen« Merkmalen liegen oder bisher als getrennt gedachte Gruppen (Nationalitäten oder Berufsgruppen) vereinen. Anhand von sieben Merkmalen, nämlich Alter und Aufenthaltsdauer in Österreich,<sup>5</sup> zwei Variablen zu Anerkennung<sup>6</sup> und drei Variablen zum Finden der Arbeitsstelle,<sup>7</sup> die als Indikatoren für die Einbindung in (ethnische) Netzwerke bzw. Nutzung amtlicher Strukturen interpretiert werden können, wurde eine hierarchische Clusteranalyse durchgeführt (vgl. Bacher u. a. 2010, 219). Hierfür wurden nur jene Personen eingeschlossen, die im Ausland geboren sind, dort einen Bildungsabschluss erworben haben und sich im erwerbsfähigen Alter befinden, denn nur für solche Personen ist die Frage einer Anerkennung relevant. Dies waren für das Bundesland Salzburg 288 Personen.

Es konnten für Salzburg vier annähernd gleich große Cluster identifiziert werden: Bei den Jüngeren zeigt sich eine Trennung in [1] progressiv-aufstiegsorientierte und [2] ethnisch weitgehend abgeschottete (und beruflich oft desillusionierte) MigrantInnen. Des Weiteren finden sich zwei Gruppen, die durch ein höheres Durchschnittsalter gekennzeichnet sind. Es handelt sich einerseits um [3] weitgehend integrierte MigrantInnen der ersten Einwanderungswelle, die sich bereits lange in Österreich aufhalten und sich häufig mit beruflich niedrigeren Stellungen arrangiert haben. Ein weiterer Teil

4 Einigermassen aktuelle Vergleichszahlen liefert die Untersuchung von Riesenfelder u. a. (2012), die ebenfalls feststellen, dass rund 17 Prozent der in Wien unselbständig Erwerbstätigen mit ausländischem Bildungsabschluss (Basis: Mitglieder der Arbeiterkammer Wien) eine Anerkennung anstreben.

5 Jeweils in Jahren.

6 Um Anerkennung angesucht (ja/ nein); Anerkennungsverfahren in Österreich abgeschlossen (ja/ nein);

7 Unterstützen beim Finden einer Arbeitsstelle durch FreundInnen, Bekannte (ja/ nein); Unterstützung beim Finden einer Arbeitsstelle durch Behörden (ja/ nein); keine Hilfe beim Finden einer Arbeitsstelle in Anspruch genommen (ja/ nein).

der älteren MigrantInnen kann als [4] am Arbeitsmarkt defensiv-angepasst charakterisiert werden.

**Tabelle 1: Typologie der MigrantInnen im Bundesland Salzburg**

Typenbezeichnung	Häufigkeit	Gültige Prozente
[1] Progressiv-aufstiegsorientierte Generation	89	31,2
[2] Ethnische Abschottung in segmentierten Arbeitsmärkten	70	24,6
[3] Integrierte MigrantInnen der ersten Einwanderungswelle	65	22,8
[4] Defensiv-angepasste ältere MigrantInnen	61	21,4
<b>Gesamt</b>	285	100,0
Nicht zuordenbar wegen fehlender Werte	3	
<b>Gesamt</b>	288	

Betrachtet man die vier Cluster hinsichtlich weiterer Merkmale, ergeben sich einige bemerkenswerte Befunde. Beim Geburtsland zeigt sich, dass eine spezifische Zuordnung zu den einzelnen Clustern weniger deutlich ausfällt, als man vielleicht vermuten würde. Deutsche können zwar überwiegend der aufstiegsorientierten Gruppe zugeordnet werden, jedoch ist jeweils knapp ein Viertel der deutschen MigrantInnen auch in der defensiv-angepassten bzw. der integrierten Gruppe mit langer Aufenthaltsdauer vertreten. Befragte aus Serbien und der Türkei sind in dieser Gruppe überproportional häufig anzutreffen, während MigrantInnen aus Bosnien und Herzegowina stärker zum ethnisch abgeschotteten Cluster zu zählen sind. Bemerkenswert ist auch der Unterschied zwischen den bosnischen und serbischen MigrantInnen. Das macht deutlich, dass die oft wenig differenzierte Zuordnung nach groben Herkunftsregionen (z. B. »ehemaliges Jugoslawien«) mit großen Informationsverlusten einhergeht und problematisch ist.

Tabelle 2: Verteilung der clusterbestimmenden Merkmale

	Progressiv- aufstiegs- orientierte Generation	Defensiv- angepasste ältere MigrantInnen		Ethnische Abschottung in segmentierten Arbeitsmärkten		Integrierte MigrantInnen der ersten Welle		Gesamt			
		Anzahl	(%)	Anzahl	(%)	Anzahl	(%)	Anzahl	(%)		
Geburtsland	Deutschland	24	43,6	15	27,3	2	3,6	14	25,5	55	100,0
	Bosnien und Herzegowina	11	14,5	16	21,1	40	52,6	9	11,8	76	100,0
	Serbien	6	22,2	4	14,8	2	7,4	15	55,6	27	100,0
	Türkei	5	17,9	4	14,3	7	25,0	12	42,9	28	100,0
	Antritt einer Stelle	6	35,3	2	11,8	1	5,9	8	47,1	17	100,0
Migrations- grund	Arbeitssuche	7	11,3	12	19,4	23	37,1	20	32,3	62	100,0
	Ausbildung/Studium	12	80,0	0	0	0	0	3	20,0	15	100,0
	Flucht/Asyl	12	33,3	14	38,9	10	27,8	0	0	36	100,0
	Familienzusammenführung/ Heirat	37	33,6	22	20,0	26	23,6	25	22,7	110	100,0
Geschlecht	Andere Gründe	15	33,3	11	24,4	10	22,2	9	20,0	45	100,0
	Männlich	41	33,3	31	25,2	25	20,3	26	21,1	123	100,0
	Weiblich	48	29,6	30	18,5	45	27,8	39	24,1	162	100,0
Berufliche Stellung	Angestellte, Freie DienstnehmerInnen, BeamtInnen, Vertragsbedienstete	33	52,4	6	9,5	14	22,2	10	15,9	63	100,0
	ArbeiterInnen	18	16,4	31	28,2	45	40,9	16	14,5	110	100,0
	Selbstständige & Mithelfende	4	25,0	6	37,5	5	31,3	1	6,3	16	100,0
Entsprechung Arbeit und Qualifikation	Arbeit entspricht Qualifikation	31	26,5	28	23,9	35	29,9	23	19,7	117	100,0
	Arbeit entspricht nicht Qualifikation	24	33,3	15	20,8	29	40,3	4	5,6	72	100,0
Höchste abgeschlossene Bildung	Pflichtschule	21	21,2	17	17,2	25	25,3	36	36,4	99	100,0
	Lehre	22	29,7	20	27,0	22	29,7	10	13,5	74	100,0
	Berufsbildende Mittlere Schule	4	13,8	11	37,9	5	17,2	9	31,0	29	100,0
	Höhere Schule (AHS, BHS)	20	46,5	5	11,6	14	32,6	4	9,3	43	100,0
Gesamt	Hochschulverwandt, Universität	22	55,0	8	20,0	4	10,0	6	15,0	40	100,0
		89	31,2	61	21,4	70	24,6	65	22,8	285	100,0



Auch andere Merkmale zeigen spezifische Eigenheiten der vier Cluster. Während sich nach Geschlecht nur geringe Unterschiede zeigen, verteilen sich berufliche Stellung, Ausmaß der Dequalifikation und Bildungsniveau höchst ungleichmäßig. Angestellte sind vor allem unter den aufstiegsorientierten MigrantInnen zu finden, ArbeiterInnen in der Gruppe der ethnisch-abgeschotteten MigrantInnen. Von Interesse ist auch, dass jene, die der Ansicht sind, ihre Ausbildung entspreche nicht der gegenwärtigen Tätigkeit, sowohl unter den Aufstiegsorientierten als auch unter den MigrantInnen in segmentierten Arbeitsmärkten zu finden sind. Wie sich auch in der qualitativen Untersuchung noch zeigen wird, geht die erstgenannte Gruppe mit Dequalifizierung progressiv um, während die letztgenannte Gruppe eher durch resignative Haltungen gekennzeichnet ist. Sie haben sich oft mit niedrigeren Berufspositionen arrangiert. Dies hängt wohl auch damit zusammen, dass in dieser Gruppe häufig ZuwanderInnen mit geringer Bildung zu finden sind.

Die Grenzen dieser Analyse liegen in der geringen Stichprobengröße – letztlich konnten nur 285 Fälle für das Bundesland Salzburg verwertet werden. Eine Wiederholung der Berechnungen für die restlichen Bundesländer ergibt jedoch ähnliche Ergebnisse, was die Befunde stützt. Das Ziel der Analyse, Kriterien für die Auswahl von Betroffenen für die qualitativen Interviews zu finden, wurde durch die vier Typen von MigrantInnen jedenfalls erreicht.

#### **4. Qualitativer Ansatz: Der Prozess der Anerkennung von Bildungsabschlüssen**

##### ***4.1 Auswahl der InterviewpartnerInnen***

Die Cluster sind Ausgangspunkt für die Stichprobenziehung für den qualitativen Studienteil. Bei der Konzeption der Interviews waren mehrere Ansprüche zu vereinen: Aus methodischer Sicht sollte eine Balance zwischen biografischer Orientierung und theoretischer Typenbildung hergestellt werden. Die Ausrichtung an biografischen Prozessen (Bildungs-, Berufs- und Migrationsverlauf) legte eine narrativ orientierte Interviewform nahe. Zugleich ist die Fragestellung auf eine spezifische Thematik zentriert, weshalb die Interviewform eine Zuspitzung auf konkrete Erfahrungen ermöglichen musste und nicht zu breit angelegt sein durfte – auch, um eine Überforderung der Befragten zu vermeiden, zumal bei den meisten eine gewisse Sprachbarriere anzunehmen war. Zudem musste eine Balance zwischen deduktivem und induktivem Vorgehen möglich sein: Durch Ergebnisse aus anderen Studien und die statistischen Analysen im ersten Teil bestehen gut begründete Vorannahmen, was allerdings nicht dazu führen darf, lediglich nach ihrer Bestätigung (z. B. das Vorliegen bekannter Hürden für die Anerkennung oder die Bestätigung der Existenz der Cluster) zu suchen. Das Interview musste also offen für neue Aspekte, alternative Erkenntnisse und individuelle Deutungen der Befragten sein. Angesichts dieser Anforderungen erschien eine Orientierung am problemzentrierten Interview in der Konzeption von Andreas Witzel (2000) bzw. am episodischen Interview von Flick (2010, 238) als sinnvoll.

Die Auswahl der MigrantInnen orientierte sich an den Merkmalen der vier Cluster, wobei darauf geachtet wurde, eine Streuung hinsichtlich der Herkunft aus einem der vier Länder mit stärkster Zuwanderung sowie ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Neben Personen mit laufendem oder abgeschlossenem Anerkennungsantrag sollten auch solche interviewt werden, die (noch) keinen Antrag gestellt haben, um auch die Motive für eine Nicht-Antragstellung zu erfahren. Die konkreten InterviewpartnerInnen wurden erst im Forschungsverlauf ausgewählt; neben den genannten Merkmalen flossen auch vorläufige Analyseergebnisse aus den bereits durchgeführten Interviews in die Auswahlentscheidung mit ein.

Es erwies sich als durchaus schwierig, InterviewpartnerInnen zu kontaktieren. Um eine einseitige Auswahl zu vermeiden, wurden geeignete Personen über verschiedene Wege angesprochen. Als erfolgreich erwies sich die Vermittlung durch Betriebsräte von Firmen im Land Salzburg und durch Kontaktpersonen bei Beratungsstellen und Vereinen, die sich mit der Unterstützung von MigrantInnen beschäftigen, weniger erfolgreich waren die Versuche über Kulturvereine der MigrantInnen. Für die konkrete Auswahl bestand die Herausforderung darin, vorab Informationen über die relevanten Merkmale zu erhalten, ohne den Kontaktpersonen zu viele Informationen über das Ziel der Studien zu geben, damit diese nicht »Vorzeigbeispiele« (zumindest aus deren Sicht) vermittelten.

Letztlich wurden 19 Interviews im Zeitraum zwischen Juni und November 2014 geführt. Die Gespräche dauerten zwischen 25 Minuten und zwei Stunden, wobei der Median bei 50 Minuten lag. Die Interviews wurden auf Deutsch geführt, was in den meisten Fällen gut funktionierte. Verständigungsprobleme gab es bei MigrantInnen aus der Türkei, ein Interview scheiterte trotz (oder auch wegen) spontaner Übersetzungsversuche durch den Ehemann der Befragten.<sup>8</sup> Daher wurden die weiteren Interviews mit einer türkischstämmigen Interviewerin in deren Muttersprache geführt. Tabelle 2 zeigt einen Überblick über die relevanten Merkmale der Befragten. Die Zuordnung zu den Clustern ist beim Großteil der Befragten eindeutig, bei manchen entsprechen die Merkmalskombinationen nicht vollständig den Clusterbeschreibungen.<sup>9</sup>

8 Im Forschungsteam wurde beschlossen, dieses Interview nicht in die Analyse aufzunehmen, womit insgesamt 18 Interviews verwertet wurden.

9 Da die Clusterbildung aber nur Ausgangspunkt für das Sampling war und die Intention der Studie nicht darin bestand, die Existenz der Cluster nachzuweisen, erscheint dies nicht problematisch.

Tabelle 2: Merkmale der Interviewperson

Übersicht Interviews								
Nr.	Kennzahl	Cluster	Ge- schlecht	Herkunft	Alter	in Ö seit	Aus- bildung	Aner- kennung
1	LK01	3	w	Serbien	41	20	Matura	ja
2	LK02	4	w	Bosnien	44	22	Matura	ja
3	LK03	2	w	Serbien	49	3	Matura	n. angesucht
4	LK04	3	w	Bosnien (SLO)	44	20	Matura/ BHS	ja
5	LK05	1	w	Serbien	34	2,5	Universität	nein
6	LK06	2	m	Türkei	39	16	FH Ge- sundheits- berufe	nein
7	LK07	4	w	Bosnien	45	23	Matura/ BHS	ja
8	LK08	3	m	Türkei	47	24	Haupt- schule	n. angesucht
9	LK09	1	w	Deutschland	36	14	Matura/ Abitur	n. angesucht
10	MF01	2	m	Bosnien	45	23	Matura/ BHS	ja
11	MF02	3	m	Bosnien	48	22	Matura/ BHS	n. angesucht
12	MF04	3	w	Deutschland	45	2	Realschule	ja
13	MF05	4	m	Deutschland	50	18	Matura/ Abitur	n. angesucht
14	MF06	2	w	Deutschland	33	10	Berufs- schule	n. angesucht
15	MO01	4	m	Türkei	55	35	Matura/ AHS	nein
16	MO02	1	m	Bosnien	25	3	bautechn. Zeichner	nein
17	TK01	3	m	Türkei	35	6	Berufs- schule	n. angesucht
18	TK02	1	w	Türkei	35	5	Matura	n. angesucht

## 4.2 Zentrale Ergebnisse

Die Auswertung der 18 Interviews erfolgte mit Hilfe von MAXQDA und orientierte sich grundsätzlich am biografischen Ablauf. Daher wurden als grobe Themenbereiche unterschieden: die Ausgangslage (im Heimatland), die Migration, die Ankunft in Österreich, die Anerkennung und die Folgen der Anerkennung. Textstellen aus den Interviews wurden codiert und zugeordnet, innerhalb dieser Bereiche erfolgte die weitere Kategorienbildung induktiv. Auf diese Weise konnten die zentralen Erfahrungen und Einschätzungen der Befragten entlang ihres biografischen Verlaufs verortet

werden. In einem weiteren Schritt wurden diese Kategorien mit migrations- und integrationssoziologischen Theorien verbunden. Aus Platzgründen und um Redundanzen zu vermeiden, erfolgt die Darstellung hier gemeinsam.

#### 4.2.1 Ausgangslage und Ressourcen der MigrantInnen

Die Ausgangslage der MigrantInnen ist in mehrfacher Hinsicht heterogen. Zunächst sind die Gründe und die Umstände der Migration unterschiedlich und bei den befragten Personen war es in der Regel ein Mix an verschiedenen Migrationsmotiven mit unterschiedlicher Gewichtung: politische Umstände oder kriegserische Auseinandersetzungen (insbesondere in den Balkanländern, aber auch in der Türkei), schwierige ökonomische Verhältnisse im Heimatland, Familiennachzug oder zumindest Verwandte und Bekannte in Österreich, die Hilfe bieten konnten. Die unterschiedlichen Migrationsgründe haben auch Auswirkungen auf den Stellenwert des Berufs im Zielland. Bei einer erzwungenen Ausreise ist das berufliche Fortkommen zunächst nachrangig, zumal der Aufenthalt in Österreich anfangs oft nur als vorübergehend betrachtet und die längerfristige Zukunft im Herkunftsland gesehen wird. Ähnlich ist es, wenn der Zuzug nach Österreich aus familiären Gründen erfolgt, auch hier wird eine Berufstätigkeit als Notwendigkeit für den Lebensunterhalt gesehen, steht aber nicht im Vordergrund. Bei jenen, die wegen besserer beruflicher Chancen nach Österreich gekommen sind, sind die Pläne oft auffallend diffus. Selbst wenn einigermaßen klare Vorstellungen gegeben sind, werden kaum vorbereitende Schritte für eine Anerkennung und Tätigkeit im gewünschten Beruf (etwa Erwerb der Sprachkenntnisse oder Vorbereiten eines Antrags) im Heimatland gesetzt, sondern meist erst nach der Ankunft in Österreich.

Die Vorstellungen von einem »besseren Leben« oder »Zukunftsaussichten« sind in vielen Fällen nicht auf einen bestimmten Beruf hin spezifiziert, ja teilweise nicht einmal auf das eigene Leben, sondern auf die nächste Generation bezogen: Eine Serbin meint etwa zum Grund, warum sie nach Österreich gekommen ist:

*»Das ist eine gute Frage. Weil es keine Perspektive für meine Kinder und für mich gegeben hat. (...) Ich habe keine Perspektive, aber für Kinder ist das wirklich schlecht«*  
(LK03).

Dabei haben die MigrantInnen, die nach Salzburg kommen, durchwegs beachtliche schulische und berufliche Abschlüsse in ihrem Heimatland erreicht. Ein direkter Einstieg in eine adäquate Beschäftigung wird aber neben anderen Gründen auch durch abweichende Berufsbilder und Ausbildungswege erschwert. So bleibt vielen ein dequalifizierter Einstieg – und somit ein vorläufiger beruflicher Abstieg – nicht erspart.

Die Situation der MigrantInnen in Österreich ist zunächst noch stark von den Nachwirkungen der Migration beeinflusst. Diese verkörpert in der Regel ein kritisches Lebensereignis (vgl. Filipp 1995), das mit massiven Veränderungen der sozialen Lebenssituation einhergeht und entsprechende Anpassungsleistungen erfordert. Shmuel Eisenstadt (1953) beschreibt den Vorgang der Migration anschaulich mit dem Begriff der Desozialisation; alles Vertraute verliert an soziokultureller und gesellschaft-

licher Verbindlichkeit. Die Ankunft in Österreich verlangt, wie die Erzählung einer serbischen Migrantin zeigt, oftmals eine vollständige Neuausrichtung des Lebens:

*»Und dann komme ich nach Österreich, zuerst ich alleine – ohne meine Familie – das ist eine wirklich schwere Periode. Ich lebe hier ohne meine Familie, meine Kinder, meinen Mann. Ich arbeite, ich arbeite zu viel, weil ich zuerst Arbeit und Geld brauche und keine Zeit habe, Deutsch zu lernen« (LK03).*

Um diesen Prozess der Eingliederung konstruktiv zu gestalten, bedarf es einer Reihe von Ressourcen, die entweder von der Aufnahmegesellschaft zur Verfügung gestellt (z. B. rechtlicher Status), mitgebracht (z. B. einschlägige Qualifikationen) oder erworben werden müssen (z. B. Sprachkenntnisse). Der erste Gradmesser der gesellschaftlichen Einbindung ist durch den aufenthaltsrechtlichen Status in Österreich bestimmt. Insbesondere AsylwerberInnen kämpfen am Beginn häufig mit der Hürde eines eingeschränkten Status und bleiben im Kontext des Asylverfahrens oft längerfristig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen:

*»Wir haben zuerst ein Monat im Hotel Winkler wie Flüchtlinge gewohnt und dann haben wir eine Wohnung gefunden. (...) Meine Frau hat dann die Papiere bekommen, aber ich habe wegen meiner Behinderung keine Chance gehabt, die Papiere zu erhalten in dieser Zeit – das war eine schwere Zeit – 92, '93, '94. (...) Ich habe noch ein paar Mal versucht, Papiere zu bekommen, aber leider war es immer negativ. Ich weiß nicht warum« (MF02).*

Hier lässt sich auf Axel Honneths (1992) Konzeption der Sozialintegration verweisen. Integration ist demnach nur möglich, wenn in drei zentralen Sphären Anerkennung erreicht wird. Während Anerkennung in den Objektbeziehungen (Liebe) die Basis des Selbstvertrauens darstellt, sorgt die Sphäre des Rechts für eine moralische Anerkennung der Person in der Gesellschaft (Inklusion), während in Bezug auf die jeweiligen Leistungen der Person die soziale Wertschätzung zentral ist. Erst wenn MigrantInnen hinsichtlich ihres Rechtsstatus in Österreich überhaupt rechtlich anerkannt sind, können sie sich in ihren Fähigkeiten beruflich verwirklichen und schlussendlich soziale Wertschätzung erfahren.

Die zweite wesentliche Ressource ist durch die Verfügbarkeiten einschlägiger Kapitalien bestimmt. Nach Pierre Bourdieu (1983) kann gesellschaftlicher Aufstieg primär durch Bildung und Erziehung (kulturelles Kapital) erreicht werden, zudem erweitern sich dadurch die relevanten Unterstützungsnetzwerke (soziales Kapital). Die objektiv messbaren Ressourcen durch Geld (ökonomisches Kapital), Bildung (kulturelles Kapital) und Beziehungen (soziales Kapital) vereinigen sich im Prestige und Ansehen des jeweiligen Akteurs/ der jeweiligen Akteurin (symbolisches Kapital). MigrantInnen bringen zwar unter Umständen einschlägige Berufs- und Bildungsqualifikationen mit, sie können ihr ökonomisches Kapital bei einer mangelnden Berücksichtigung dieser Abschlüsse vorerst nicht entfalten. Wenn sie verwertbare Qualifikationen für gefragte Berufe aufweisen, ist es leichter, sich beruflich zu etablieren, wenn gleich es unter Umständen notwendig ist, tiefer einzusteigen und einen Prozess der Anerkennung zu durchlaufen. Dies ist etwa öfter bei Pflegekräften der Fall:

*»Auf jeden Fall ging das gut, weil der Bedarf für eine Arbeit als Krankenschwester da war. Und da sage ich dann ok, eigentlich sind wir Diplomschwestern, aber wir arbeiten solange als Pflegehelfer ... viele haben das gemacht« (LK01).*

MigrantInnen mit schwer verwertbaren Qualifikationen haben einen entscheidenden Startnachteil und verharren deshalb häufig in unqualifizierten Stellen. Ein einprägsames Fallbeispiel ist eine Serbin mit Journalistenausbildung. Sie schildert die Nicht-Verwertbarkeit ihres kulturellen Kapitals:

*»Meine Ausbildung kann ich in Österreich nicht nutzen, weil ich eine Schule für Journalistinnen absolviert habe. Da hat man keine Chance, denn auch in Serbien muss man die serbische Hochsprache kennen. Ohne die hochserbische Sprache kann ich nicht arbeiten und das ist in Österreich gleich. Egal wo, du musst die Sprache beherrschen« (LK03).*

Sprachliche Fähigkeiten kristallisieren sich generell als Schlüsselressource heraus, um am Arbeitsmarkt erfolgreich partizipieren zu können:

*»Also der Anfang war sehr schwer. Nicht schön. Ich war am Anfang sehr unglücklich. Vor allem das mit der Sprache, ich konnte Deutsch gar nicht, weil ich Russisch gelernt habe« (LK01).*

Bei mangelnden Deutschkenntnissen stellen im Endeffekt oft ethnische Netzwerke (Sozialkapital) die einzig verfügbare Ressource dar, um Anerkennung durch Leistung (Honneth/ Fraser 2003) zu erfahren und sich beruflich in Österreich zu integrieren. Aufgrund der schwierigen Ausgangslage erscheint eine binnen-ethnische Orientierung für MigrantInnen oft vielversprechender, weil andere Arbeitsmarktsegmente von Einheimischen dominiert sind und mangels Sprachkenntnissen und nicht vorhandener Ressourcen verschlossen bleiben. Dabei besteht bei negativen Erfahrungen die Gefahr einer eintretenden Mobilitätsfalle (Esser 2001, 36). Wenn Versuche der Akkulturation weitgehend erfolglos verlaufen und sich die MigrantInnen im Endeffekt nicht willkommen fühlen, kann mit Fortdauer der erlebten Enttäuschungen ein resignativer Rückzug in die innerethnische Gemeinschaft einsetzen.

#### **4.2.2 Willkommen in Österreich? Die soziokulturelle Ebene**

Die berühmten Migrationssoziologen der Chicagoer Schule (z. B. Park 1928) argumentierten bereits in den 1920er-Jahren, dass der ethnischen Gemeinschaft im Kontext der Verunsicherungen am Beginn der Migration ein zentraler Stellenwert zukommt. Auch Milton Gordon (1964) sieht in seiner Migrationstheorie die ethnischen Gemeinschaften als bedeutende Schutzräume, aus denen heraus sich MigrantInnen schrittweise an die Aufnahmegesellschaft anpassen können (Farwick 2009, 192). Ein vorhandenes Unterstützungsnetzwerk schafft Solidarität zwischen MigrantInnen, hilft beim Erlernen der Sprache und dürfte in weiterer Folge auch entscheidend sein, ob Kontakte zur Aufnahmegesellschaft gesucht und der hürdenreiche Prozess der Anerkennung von Abschlüssen überhaupt beschritten wird:

»Und dann gab es eben die Bekannten oder Freundinnen, die das gemacht haben. Die haben gesagt: ‚A geh, das schaffst du schon, das ist gar nicht so schwer‘« (LK01).

Verwandte und Bekannte sind nicht nur für die konkrete Entscheidung, nach Österreich zu gehen, relevant, sie bieten gerade in der ersten Zeit eine wichtige Ressource und Stütze:

»Eben weil meine Tante da für mich wahrscheinlich auch Zukunft gesehen hat und ich war bei ihr eh gut aufgehoben, geh. Mit der Cousine – sie hat eine Tochter und die hat mir auch ein bissl geholfen und ja« (LK01).

Eine uneingeschränkt positive Betrachtung des innerethnischen Sozialkapitals ist durch neuere Forschungsergebnisse einer differenzierten Betrachtung gewichen (Geißel 2004, 103). Zu Recht wird in der aktuellen Sozialkapitalforschung zwischen bridging und bonding (z. B. Putnam/ Goss 2001) unterschieden, wobei vor allem die verdichteten Netzwerke innerhalb einzelner Gruppen auch Abgrenzungen bewirken könnten, die in weiterer Folge als unvorteilhaft für die gesellschaftliche Integration gedeutet werden. Soziale Schließungsprozesse finden sich in sogenannten »Split-Labour-Märkten« von *ethnic communities* (Han 2005, 282–292), wo ökonomische Aktivitäten über ein enges, auf traditionellen Bindungen aufbauendes Beziehungsnetz organisiert werden. In einer derartigen Konstellation bleiben die MigrantInnen in Bezug auf das Sprachverhalten, die alltäglichen Gewohnheiten und in Hinblick auf die emotionale Identifikation mit der Kultur des Herkunftslands dauerhaft verbunden und es kann zu ethnischen Abschottungstendenzen kommen (Esser 2001, 35). Während mittels *bonding* die Solidarität auf kleine exklusive Gruppen beschränkt wird, kann über die Strategie des *bridging* eine Vernetzung über »weak ties« (Granovetter 1973) zu den Einheimischen erfolgen. Inwiefern der Übergang von der anfänglich nützlichen Ausrichtung auf die eigene ethnische Gruppe hin zur Integration in die Aufnahmegesellschaft gelingt, hängt auch von der Toleranz der ortsansässigen Bevölkerung ab, vom Grad der Offenheit der AkteurInnen und von den gegebenen Chancen am Arbeitsmarkt (Siebel 1997, 32). Gerade die ersten schwachen Verbindungen zu den Institutionen könnten die Barrieren zwischen Einheimischen und MigrantInnen überwinden helfen und zur Herausbildung von interethnischem Vertrauen beitragen.

#### 4.2.3 Behördliche (Um-) Wege der Anerkennung in Österreich – die institutionelle Ebene

Die Anerkennungsverfahren sind aus Sicht der MigrantInnen mit vielfältigen Hürden verbunden. InterviewpartnerInnen berichten von langen Wartezeiten auf Bescheide, von unorthodoxen Ergebnissen und widersprüchlichen Gutachten. Sie schildern Schwierigkeiten durch verstreute und je nach Bundesland und Beruf unterschiedliche Zuständigkeiten. Zudem herrscht Unklarheit über die vorhandenen Regelungen und Instanzen. Hinzu kommt fehlendes Interesse von Zuständigen (z. B. an Höheren technischen Lehranstalten, Fachhochschulen, etc.):



*»...aber ich glaube, es hat über zwei Jahre gedauert, bis ich erfahren habe, dass ich mich ans Abendgymnasium wenden soll. Und dann habe ich den Herrn kontaktiert, dann habe ich glaube ich über sechs Monate warten müssen, bis ich Antwort erhalten habe, dass ich da zugelassen werde« (LKO2).*

Die geschilderten Ereignisse liegen oft Jahre zurück und es scheint sich in den letzten Jahren einiges verbessert zu haben, dennoch wird der Anerkennungsprozess auch heute noch undurchsichtig erlebt (vgl. auch Butterwege 2010, 404). Mehrere erzählen, dass sie mit unterschiedlichen Ergebnissen konfrontiert werden. Ein Mann aus der Türkei, der in Istanbul eine Schule für Gesundheitsberufe absolviert hat, bekommt etwa zunächst die Auskunft aus dem Ministerium, dass sein Beruf in Österreich nicht anerkannt werden kann. Nach zwei Jahren und nach Hinweisen von Freunden stellt er dennoch einen Antrag und erhält den Bescheid, der ihm noch eine zweijährige Weiterbildung vorschreibt, was ihm aber zu aufwändig ist:

*»Und beim dritten Mal hab ich nochmal etwas gehört, also bei einem Kollegen und ich habe es nochmal probiert und bei dem dritten Mal habe ich Heilmasseur, also Heilbad-masseur anerkannt bekommen« (LKO6).*

Der Prozess der Anerkennung verläuft nur in manchen Fällen erfolgreich im Sinne der Erwartungen. Viele MigrantInnen bekommen Auflagen (nachzuholende Prüfungen), die sie wegen schlechter Deutschkenntnisse und der Notwendigkeit, den Lebensunterhalt bei schlechter Bezahlung in einer dequalifizierten Stellung zu verdienen, nicht oder nur unter großen Anstrengungen nach vielen Monaten oder Jahren erfüllen. Einschlägige Erfahrungen innerhalb der ethnischen Gemeinschaft können dann auch bewirken, dass auf das Ansuchen um Anerkennung verzichtet wird:

*»Dass das nicht funktioniert, hatte ich bereits aus meiner Umgebung erfahren, daher habe ich auch keine Schritte zur Anerkennung meiner Ausbildung vorgenommen. Menschen aus meiner Umgebung hatten dies ohnehin bereits alles schon erfolglos versucht. Auch jene, die bereits schon sehr lange in Österreich leben und teilweise in der Türkei zertifizierte Ingenieure sind, waren erfolglos« (TKO1).*

So bleiben MigrantInnen oft unter dem Qualifikationsniveau beschäftigt und tapen in die von Esser (2001) angesprochene Mobilitätsfalle. Obwohl ethnische Netzwerke unmittelbar nach der Migration als Stütze zur Aufnahmegesellschaft wirken, können diese bei kollektiv erlebten Frustrationen in weiterer Folge als Eingliederungsblockade wirken (Farwick 2009, 196). MigrantInnen verharren unter Umständen schließlich dauerhaft in dequalifizierten Positionen:

*»Und ich glaub' auch, dass die Leute nicht wissen, wohin sie gehen müssen. Es sind meistens die Leute, die vor 20 Jahren nach Österreich gekommen sind. Die arbeiten jetzt schon so lange in einer Firma und die haben glaube ich keine Lust mehr, das alles zu machen« (LKO4).*



#### 4.2.4 Konsequenzen der Anerkennungserfahrung: Selbstwirksamkeit vs. erlernte Hilflosigkeit

Es wird deutlich, dass es nach misslungenen Versuchen der beruflichen Anerkennung stark auf das persönliche Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten ankommt. In unserer Gesellschaft erfolgt – in Anlehnung an Honneth und Fraser (2003) – soziale Wertschätzung in hohem Maße über die berufliche Leistung. Deswegen sitzt die Enttäuschung einer verwehrt oder noch nicht erreichten beruflichen Anerkennung tief, auch bei deutschen MigrantInnen:

*»Also du brauchst Mittlere Reife, du brauchst eine Ausbildung und du gehst nur drei Jahre auf diese Berufsoberschule und hast dann ein vollwertiges Abitur. Das wollte ich machen und das habe ich dann nicht gemacht und trotzdem war das irgendwie immer so ein Stachel in meinem Fleisch« (MFo4).*

Der konstruktive Umgang mit Hürden kann mit dem psychologischen Konzept der Selbstwirksamkeit (Bandura 1992) beschrieben werden. Unter diesem Begriff wird die subjektive Gewissheit verstanden, neue und schwierige Anforderungssituationen aufgrund eigener Kompetenzen bewältigen zu können (Jerusalem 2002, 10). Hohe Selbstwirksamkeitserwartungen sind durch Optimismus im Umgang mit Herausforderungen, Kontrollüberzeugungen und ein tiefes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten gekennzeichnet (Schwarzer/ Jerusalem 2002, 39). Die starke intrinsische Motivation, Anerkennungsprozesse positiv abzuschließen, dringt in vielen Interviewaussagen durch:

*»Also ich brauche das einfach für mich, dass ich nicht hier in Österreich irgendwann, wenn ich Pension gehe sage, ok ich war mein Leben lang Hilfsarbeiterin« (LKo2).*

Neben Selbstwirksamkeit sind auch hier die sozialen Unterstützungsnetzwerke entscheidend, wie mit den auftretenden Hürden im Anerkennungsprozess umgegangen wird. Man kann hier mit dem von Bandura (2000) erweiterten Ansatz der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung argumentieren. Für MigrantInnen ist die Einschätzung der Gruppen-Selbstwirksamkeit oft entscheidend, wodurch sich aus der Kombination individueller Ressourcen ein gemeinsames konstruktives oder destruktives Wirkungspotenzial ergibt. Insbesondere in der türkischen Gemeinschaft wird häufig von Diskriminierungserfahrungen berichtet, in Honneths Terminologie (1992) handelt es sich hier um Missachtungserfahrungen, die in weiterer Folge die soziale Integration beeinträchtigen:

*»Ich werde dort als ‚Zweite-Klasse-Mensch‘ behandelt. Obwohl ich in dieser Firma als Hilfsarbeiter arbeite, werde ich als ‚Zweite-Klasse-Mensch‘ behandelt. ... Wenn dort ein Österreicher oder ein österreichischer Staatsbürger arbeitet, werden sie bestimmt nicht mich befördern« (TKo1).*

Diese Anerkennungsverletzungen bewirken eine pessimistische Betrachtungsweise der Situation, die in Anlehnung an Seligman (1992) als »erlernte Hilflosigkeit« bezeichnet

werden kann. Es stellt sich schrittweise eine Beeinträchtigung des Selbstwerts ein; Zugewanderte sehen schlussendlich keine Möglichkeit mehr, durch ein geeignetes Verhalten erwünschte Ereignisse herbeizuführen und aufrechtzuerhalten:

*»Ja, ich habe mich bei einigen Firmen beworben. Aber natürlich habe ich nur Absagen erhalten. (...) Und den Grund dafür kenne ich nicht« (TK01).*

#### 4.2.5 Inklusions- vs. Exklusionsempfindungen

In der Integrationstheorie von Hartmut Esser (1980) wird die Assimilation der MigrantInnen als wünschenswerter Endzustand des Migrationsprozesses definiert (vgl. kritisch dazu z. B. Hetfleisch 2010). Er unterscheidet vier Stufen der Assimilation, die im Zuge einer fortschreitenden kulturellen Anpassung durchlaufen werden. Die entscheidende erste Stufe ist die strukturelle Eingliederung am Arbeitsmarkt. Je stärker MigrantInnen beruflich eingebunden sind, desto eher steigen die Möglichkeiten, mit Einheimischen zu interagieren (soziale Assimilation) und sich spezifische Wissensbestände und Fertigkeiten, die im Aufnahmeland benötigt werden, anzueignen (kognitive Assimilation). Umgebungsvariablen, die das Handeln der MigrantInnen leiten, sind nach Esser Opportunitäten (Bedingungen, die assimilative Handlungen unterstützen), Barrieren (z. B. Vorurteile, materielle Beschränkungen) und vorliegende Alternativen (z. B. Handlungsmöglichkeiten in ethnischen Communities, die Assimilationsprozesse beeinträchtigen können). Als zentrale Hypothese des gegebenen Kontexts formuliert Esser: Je mehr Opportunitäten, je weniger Barrieren und je weniger Alternativen vorliegen, desto eher werden assimilative Handlungen ausgeführt (Esser 1980, 211). Den Endzustand einer gelungenen Eingliederung bildet schließlich die identifikative Assimilation, ZuwanderInnen beginnen die Werte der Aufnahmegesellschaft zu übernehmen.

In der vorliegenden Studie zeigt sich, dass der berufliche Eingliederungsprozess nicht nur von den genannten Umgebungsvariablen (Kontextfaktoren) abhängt, sondern sehr stark durch individuell-subjektive Bedürfnisse und Erwartungshaltungen bestimmt ist. Dennoch scheinen – in Anlehnung an Esser (1980) – eine geglückte Arbeitsmarktintegration Identifikationsprozesse und eine missglückte Karriere Abschottungstendenzen zu begünstigen. Es zeigt sich auch, dass eine Inklusion am Arbeitsmarkt eine weiterreichende Integration in die Gesellschaft bewirkt. Die serbische Diplomkrankenschwester, die nach langen Jahren alle Hürden der Anerkennung bewältigt hat und nun wieder in einem ihrer Ausbildung entsprechenden Bereich arbeitet, scheint sich bereits sehr stark mit Österreich zu identifizieren:

*»Ich mein jetzt, das ist ein Land, wo man Sicherheit hat, wo man finanziell einfach gut dran ist und wie gesagt, wenn man das mit Serbien vergleicht« (LK01).*

Jene MigrantInnen, die kontinuierlich nach beruflichem Aufstieg streben, äußern eine hohe Zufriedenheit und eine lebensbejahende Einstellung:

*»Wenn du einen besseren Beruf hast, hast Du ein besseres Leben. Wenn man mehr machen kann, ist das für alle besser. Für meine Kinder, für mich, für das Land, für den Arbeitsplatz, für den Arbeitgeber...« (LK03).*

Im Umkehrschluss bewirken die angesprochenen Missachtungserfahrungen am Arbeitsmarkt einen stärkeren Rückzug von der österreichischen Gesellschaft. Frustrationen im Beruf und enttäuschte Erwartungen können das Gefühl der Zugehörigkeit schwächen und Exklusionsempfindungen nähren:

*»Ich kenne sehr viele, die sich irgendwie dann zurückziehen, die sich einfach 20 – 30 Jahre zurückziehen und warten, dass dieses Berufsleben einfach vorbei geht und einfach krank werden dadurch. Und ich glaub' für Österreich auch, ich glaube, es gibt sehr viel Potenzial, das nicht ausgenutzt bleibt« (LK02).*

Die Zusammenhänge zwischen der beruflichen Eingliederung und der soziokulturellen sowie personalen Integration zeigen, dass ein hürdenreicher Prozess der Anerkennung nicht nur Potenziale am Arbeitsmarkt ungenützt verstreichen, sondern auch Integrationsbemühungen in den Hintergrund treten lässt. Der Weg zu beruflicher Aufstiegsorientierung und gesellschaftlicher Einbettung ist durch die als unüberwindbar wahrgenommenen Hindernisse oft versperrt. Die MigrantInnen können durch die Erfahrungen der Dequalifizierung und Wahrnehmungen einer Diskriminierung auch in soziokultureller und persönlicher Hinsicht auf eine Abwärtsspirale gelangen.

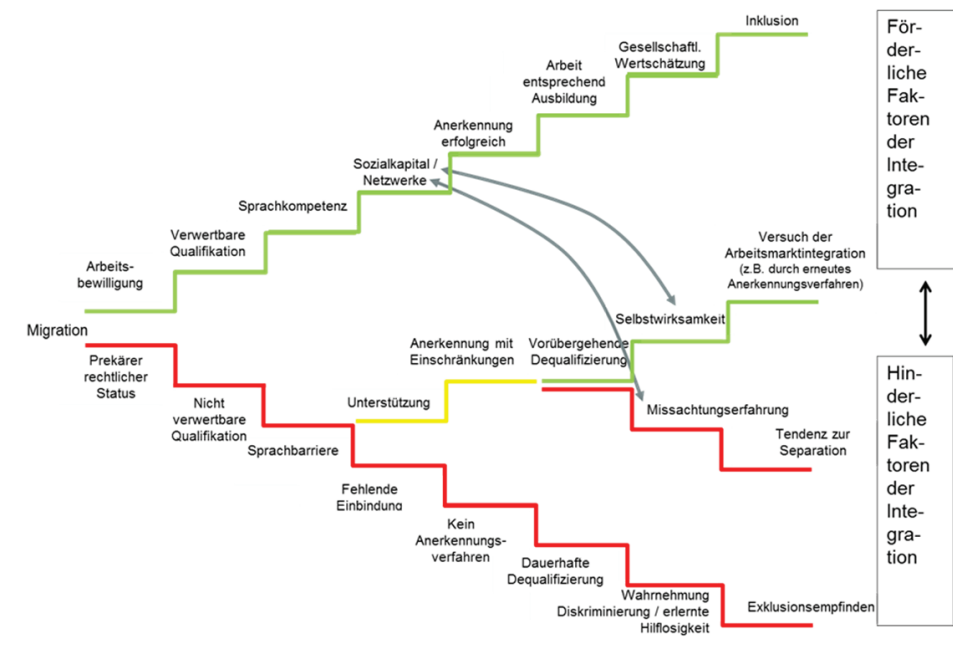
#### **4.3 Der Anerkennungsprozess – ein Treppenmodell**

Die theoretisch eingebettete Interpretation der qualitativen Daten hat gezeigt, dass die Wege der MigrantInnen in unterschiedliche Richtungen verlaufen können. In den Interviews wurden im Anerkennungsverfahren sowohl berufliche Auf- und Abwärtsbewegungen als auch abschließende Siege oder Niederlagen in der beruflichen Karriere sichtbar. Um diese Prozesse und die beeinflussenden Faktoren bildhaft darzustellen, wird eine Treppenmetapher verwendet. Diese Metapher fußt auf einer einprägsamen Interviewpassage:

*»Ja, es ist ein bisschen schwierig, aber es ist wie eine Treppe. Eine Treppe ist die Putzfirma und die Arbeit als Zimmermädchen, das ist ganz, ganz unten. Und jetzt die Arbeit im Lager, das ist auch eine schwierige Arbeit, aber das ist etwas ganz anderes. Wenn man fünf Arbeitstage hat, Samstag und Sonntag frei, die Feiertage frei. Das ist ein ganz normales Leben. Es ist egal, wenn man viel arbeitet, aber wenigstens ein ganz normales Leben hat. Das ist eine höhere Treppe (lacht)« (LK03).*

Mit verschiedenen Stufen aufwärts und abwärts und entstehenden Verzweigungen gelingt es einerseits, die unterschiedlichen Verlaufspfade der beruflichen Karriere von MigrantInnen zu illustrieren und gleichzeitig förderliche und hinderliche Faktoren der Arbeitsmarktintegration transparent darzustellen und innerhalb der theoretischen Annahmen zu verorten.

Abbildung 1: Prozessverläufe der Anerkennung – ein Treppenmodell



Die Treppe kann sowohl nach oben (Aufstiegsmobilität) als auch nach unten (Abstiegsmobilität) führen. Nach dem mühevollen Prozess der Migration (vgl. Eisenstadt 1953) sind Ressourcen wie die moralische Anerkennung der Person (Rechtsstatus: Honneth 1992), verwertbare Qualifikationen und Sprachkenntnisse (also einschlägige Kapitalien: Bourdieu 1987) für positive oder negative Startbedingungen entscheidend. Zudem erhöht die Verankerung in ethnischen Unterstützungsnetzwerken (das verfügbare Sozialkapital) die Chance einer beruflichen Eingliederung. Obwohl MigrantInnen in der Regel tiefer einsteigen und ihre mitgebrachten Qualifikationen nicht gleich verwerten können, stärkt die soziokulturelle Einbettung die Motivation, ein Anerkennungsverfahren anzustreben.

Der Anerkennungsprozess und folglich die institutionelle Ebene ist in vielerlei Hinsicht entscheidend, ob die Treppe weiterhin nach oben, seitwärts oder abwärts beschritten wird. Gelingt die Anerkennung, können die Betroffenen relativ rasch in entsprechenden Berufsfeldern tätig werden und der Weg zur weiteren Integration scheint geebnet. In vielen Fällen ist die Anerkennung mit zusätzlichen Auflagen verbunden. Auf dieser Stufe kommt nun die personale Ebene ins Spiel und erneut scheinen die sozialen Unterstützungsnetzwerke für progressive und defensive Karrierewege entscheidend zu sein. Mit dem Konzept der Selbstwirksamkeit (Bandura 1992) wird beschrieben, ob MigrantInnen die intrinsische Motivation aufbringen, weiter um die Anerkennung der vorhandenen Qualifikationen zu kämpfen oder ob sie die Anerkennungsverletzung akzeptieren und durch vorhandene Unterstützungsnetzwerke

zu kompensieren suchen. Auf dieser Ebene wird die ambivalente Rolle der innerethnischen Gemeinschaft deutlich. Sie kann zu weiteren *Bridging*-Aktivitäten (Granovetter 1973) motivieren oder auch durch enttäuschte Erwartungen der kollektiven Selbstwirksamkeit (Bandura 2000) Vorurteile gegenüber der österreichischen Bevölkerung und den ortsansässigen Behörden begünstigen. Trotz positiver Startbedingungen können negative Anerkennungsverfahren erneut einen Wendepunkt markieren und einen Gang nach unten einleiten.

Hohe Startnachteile (wie ein prekärer Rechtsstatus, mangelnde Sprachkenntnisse, kaum verwertbare Qualifikationen und eine mangelnde soziokulturelle Einbindung) werden insgesamt eher den Verzicht auf ein Anerkennungsverfahren bewirken und eine möglicherweise dauerhafte Dequalifizierung einleiten, die zur Mobilitätsfalle (Esser 2001, 36) werden kann. Dies wird durch die absteigende Treppe im Modell verdeutlicht. Die unterprivilegierte Position zieht in weiterer Folge psychologische Konsequenzen nach sich und kann globale Attributionsmuster stärken. Damit ist – in Anlehnung an das Konzept der erlernten Hilflosigkeit (Seligman 1992) – gemeint, dass negative Ereignisse zunehmend auf stabile Ursachenzusammenhänge (z. B. Wahrnehmung von Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung) zurückgeführt werden. Derartige Reaktionsmuster werden dann häufig von einem zunehmenden mentalen oder tatsächlichen Rückzug aus der Aufnahmegesellschaft begleitet und können im Extremfall massive Erfahrungen bzw. Wahrnehmungen des Ausschlusses bewirken.

## 5. Schlussfolgerungen auf Basis der erzielten Erkenntnisse

Auf Basis der statistischen Datenlage und anhand der Erkenntnisse aus den Interviews zeigt sich, dass viele MigrantInnen in Österreich über gute Ressourcen (hier konkret: schulische und berufliche Ausbildungen und erworbene Kompetenzen) verfügen. Die Orientierung der Anerkennung am (komplexen) österreichischen Schul- und Ausbildungssystem bringt jedoch mit sich, dass viele Kompetenzen nicht »übertragbar« sind, weil vergleichbare Bildungsabschlüsse in Österreich fehlen. Die Folge sind Nichtanrechnung oder Anrechnung mit zahlreichen Auflagen. Um eine bessere Nutzung dieser Ressourcen zu erlauben, wäre eine grundlegende Umstellung des Anerkennungssystems in Hinblick auf die Bewertung nachweisbarer Qualifikationen (wie etwa von Biffel u. a. 2012 vorgeschlagen) sinnvoll.

Zugleich hat sich gezeigt, dass MigrantInnen oft wenig konkrete Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft oder die Notwendigkeit und den Ablauf von Anerkennungsverfahren haben. Es erscheint deshalb wichtig, die MigrantInnen für den Prozesscharakter des Anerkennungsverfahrens zu sensibilisieren: Die Anerkennung ist ein hürdenreicher Weg, der bei vorgeschriebenen Prüfungen Monate oder gar Jahre dauern kann. Hier wären vorausschauende Schritte im Heimatland bei einer geplanten Auswanderung nach Österreich vorteilhaft, bzw. sollte in Österreich eine vorbereitende Unterstützung bei Anerkennungsverfahren erfolgen. Da die Sprachkompetenz einmal mehr als Schlüsselfaktor eruiert wurde, sollten bestehende Programme der Sprach-

förderung von MigrantInnen weiter ausgebaut und vertieft werden. Auch hier ist zu bedenken, dass Spracherwerb ein Prozess ist, der gewisse Zeit in Anspruch nimmt. Zudem lohnt es sich, gezielt Programme zur Arbeitsmarktintegration weiblicher Zuwanderinnen einzurichten. Die Beschäftigungspolitik der EU ist zunehmend auf inklusives Wachstum ausgerichtet (Europäische Kommission 2014), eine Zielsetzung der Agenda 2020 ist, die Beschäftigungsquote EU-weit auf 75 Prozent zu erhöhen.<sup>10</sup>

Auf der *soziokulturellen Ebene* sind ethnische Netzwerke zur Unterstützung entscheidend, parallel dazu sollte auch das interethnische Sozialkapital möglichst früh gestärkt werden. Die Wirkung der ethnischen Netzwerke wurde als ambivalent beschrieben, weil sie wertvolle Unterstützung bieten, aber auch eine tiefere Integration verhindern können. Es erscheint wichtig, die Vorteile der migrantischen Netzwerke zu nutzen, aber die Betroffenen dabei zu unterstützen, darüber hinauszugehen. Beratungseinrichtungen könnten wichtige Aufklärungsarbeit leisten und eine Brückenfunktion übernehmen, indem sie mit Kulturvereinen oder auch informellen Gruppen zusammenarbeiten (ohne freilich darauf beschränkt zu bleiben).

Auf der *institutionellen Ebene* zeigt sich, dass MigrantInnen bei den vielfältigen Behördenwegen aufgrund sich widersprechender Befunde und der unübersichtlichen Vielfalt von EntscheidungsträgerInnen die Übersicht verlieren. Die Anerkennung erscheint als »Blackbox«, von der man weder weiß, was dort passiert, noch sagen kann, was am Ende herauskommt. In den Erfahrungsberichten war von uneinheitlichen und nicht transparenten Entscheidungen die Rede, aus Sicht der Betroffenen erscheint dies vielfach als Willkür. Dies hält nicht nur Menschen davon ab, ihre Bildungsabschlüsse anerkennen zu lassen, sondern schadet auch dem Ruf des Verfahrens (»undurchsichtig«) und der anerkannten Abschlüsse (»fraglich, wie zustande gekommen«). Längerfristig ist anzudenken, eine oder einige wenige zentrale Einrichtungen zu schaffen, die sämtliche Anträge auf Anerkennung abwickeln und den AntragstellerInnen als zuständige Ansprechstelle dienen. Zudem sollte auch versucht werden, die ArbeitgeberInnen zu integrieren. Sie profitieren von den anerkannten Kompetenzen der MigrantInnen. Gerade in größeren Unternehmen erscheinen betriebsinterne (oder auch übergreifend branchenspezifische) Maßnahmen zu Beratung und Unterstützung (in Form von branchenspezifischen Sprachkursen, Vorbereitungen auf Zusatzprüfungen, etc.) sinnvoll.

Bescheide sind derzeit oft undurchschaubar und belastend und es besteht oft wenig Motivation, die als unüberwindlich wahrgenommenen Hürden zu bewältigen. Es wurde deutlich, dass Personen aus Netzwerken immer wieder als »role models«, dienen und darüber hinaus wertvolle Informationen und Unterstützung liefern können. Was bisher zufällig und weitgehend ungeplant geschehen ist, könnte in Form von Mentoring-Projekten institutionalisiert werden. Personen, die den Anerkennungsprozess schon erfolgreich hinter sich haben, können ihr erworbenes Wissen mit Menschen, die diesen Weg noch vor sich haben, teilen und sie unterstützend begleiten. Eine gemeinsame

10 Die Mikrozensus-Daten zeigen unter anderem, dass die Erwerbsquote bei Frauen aus der Türkei und aus Serbien weiterhin deutlich niedriger als bei den Einheimischen ist.



ethnische Herkunft schafft Vertrauen; über gemeinsame Prozesse des Modell-Lernens kann in Anlehnung an Bandura (1992, 2000) sowohl die individuelle als auch die kollektive Selbstwirksamkeit gesteigert werden.

Da es im Zuge der enttäuschten Erwartungen oft zu Rückzugsphänomenen und ethnischer Abschottung kommt, sollten Beratungstätigkeiten über bestehende Möglichkeiten der Anerkennung von Qualifikationen auch an einschlägigen Schauplätzen der ethnischen Netzwerke stattfinden. Es ist schließlich Faktum, dass die Mehrheit der ZuwanderInnen überhaupt auf ein Anerkennungsverfahren verzichtet. Die Studie hat klar gezeigt, dass ein erfolgreiches Anerkennungsverfahren Integrationsbestrebungen verstärkt, während eine gescheiterte berufliche Karriere Exklusionswahrnehmungen begünstigt. Insofern sind gezielte Maßnahmen erforderlich, damit die Potenziale der ZuwanderInnen in Österreich nicht ungenützt verschenkt und ethnische Abschottungstendenzen wirkungsvoll aufgefangen werden.

## Literatur

- Aschauer, Wolfgang/ Oberlechner, Manfred (2009) *Zur Arbeits- und Lebenssituation von ZuwanderInnen in der Stadt Salzburg. Eine Studie der arbeitsmarktpolitischen Betreuungseinrichtung VeBBAS. Zusammenfassende Ergebnisse*, verfügbar unter: [http://www.vebbas.at/fileadmin/pdf/studie\\_ober-asch.pdf](http://www.vebbas.at/fileadmin/pdf/studie_ober-asch.pdf), 22. 1. 2015.
- Bacher, Johann u. a. (2010) *Clusteranalyse. Anwendungsorientierte Einführung in Klassifikationsverfahren*. München (3. Aufl.).
- Bandura, Albert (1992) *Exercise of Personal Agency through the Self-efficacy Mechanism*. In: Schwarzer, Ralf (ed.) *Self-efficacy: Thought Control of Action*. Washington D. C., 3–38.
- Bandura, Albert (2000) *Exercise of Human Agency through Collective Efficacy*. In: *Current Directions of Psychological Science*, Nr. 3, 75–78.
- Biffl, Gudrun, u. a. (2012) *Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich*. Krems, verfügbar unter: <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/biffl-erkennung-validierung-2012.pdf>, 23. 1. 2015.
- Bourdieu, Pierre (1983) *Ökonomisches Kapital–kulturelles Kapital–soziales Kapital*. In: Kreckel, Reinhard (Hg.) *Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2)*. Göttingen, 183–198.
- Bourdieu, Pierre (1987) *Die feinen Unterschiede*. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a. M.
- Butterwege, Carolin (2010) *Armut von Kindern mit Migrationshintergrund. Ausmaß–Erscheinungsformen–Ursachen*. Wiesbaden.
- Eisenstadt, Shmuel N. (1953) *Analysis of Patterns of Immigration and Absorption of Immigrants*. In: *Population Studies*, Nr. 7, 167–180.
- Esser, Hartmut (1980) *Aspekte der Wanderungsoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse*. Neuwied.
- Esser, Hartmut (2001) *Integration und ethnische Schichtung*. Arbeitspapier, Nr. 40. Mannheim: Mannheimer Zentrum für empirische Sozialforschung, verfügbar unter: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf>, 28. 9. 2012.
- Europäische Kommission (2014) *Bestandsaufnahme der Strategie Europa 2020*, verfügbar unter: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_de.pdf), 29. 1. 2015.
- Farwick, Andreas (2009) *Segregation und Eingliederung. Zum Einfluss der räumlichen Konzentration von Zuwanderern auf den Eingliederungsprozess*. Wiesbaden.
- Filipp, Sigrun-Heide (1995) *Kritische Lebensereignisse*. Weinheim (3. Aufl.).

- Flick, Uwe (2010) *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek (3. Aufl.)
- Gächter, August/ Schober, Paul (2009) *Situation von MigrantInnen am Salzburger Arbeitsmarkt*. Endbericht. Studie im Auftrag des Landes Salzburg für den territorialen Beschäftigungspakt »Arbeit für Salzburg«. Innsbruck: Hafelekar Unternehmensberatung, verfügbar unter: <https://www.zsi.at/users/153/attach/Endbericht1.pdf>, 22. 1. 2015.
- Geißel, Brigitte (2004) *Einleitung. Sozialkapital im demokratischen Prozess. Theorieangebote und empirische Befunde*. In: Klein, Ansgar u. a. (HgInnen) *Zivilgesellschaft und Sozialkapital. Herausforderungen politischer und sozialer Integration*. Wiesbaden, 103–109.
- Girlasu, Mioara/ Zitz, Edith (2013) *Anerkannt! Projekt zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Aktualisierte Erhebung der Ist-Situation im Bereich Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in der Steiermark*, verfügbar unter: [http://www.forschungsnetzwerk.at/download-pub/Anerkannt\\_Erhebung\\_inspire2012.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/download-pub/Anerkannt_Erhebung_inspire2012.pdf), 22. 1. 2015.
- Gordon, Milton (1964) *Assimilation in American Life. The Role of Race, Religion and National Origin*. New York.
- Granovetter, Mark (1973) *The Strength of Weak Ties*. In: *American Journal of Sociology*, Nr. 6, 1360–1380.
- Han, Petrus (2005) *Soziologie der Migration*. Stuttgart (2. Aufl.).
- Hetfleisch, Gerhard (2010) *Die Märkte kennen keine Ehre und keine Kultur*. Hartmut Esser: Soziologe, Integrationstheoretiker, neoliberaler Ideologe. In: Hetfleisch, Gerhard/ Oberlechner, Manfred (Hg.) *Integration, Rassismen und Weltwirtschaftskrise*. Wien, 97–128.
- Honneth, Axel (1992) *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt a. M.
- Honneth, Axel/ Fraser, Nancy (2003) *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt a. M.
- Ivankova, Nataliya V. et al. (2006) *Using Mixed-methods Sequential Explanatory Design: From Theory to Practice*. In: *Field Methods*, Nr. 1, 3–20.
- Jerusalem, Matthias (2002) *Einleitung*. In: Jerusalem, Matthias/ Hopf, Dieter (Hg.) *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen*. Weinheim, 8–12.
- Lachmayr, Norbert (2008) *Anerkennung von ausländischen Qualifikationen*. Expertise für die interne AMS-Weiterbildung »Nostrifizierung» (Im Auftrag des Arbeitsmarktservices AMS). Wien.
- Park, Robert E. (1928) *Human Migration and the Marginal Man*. In: *American Journal of Sociology*, Vol. 33, 881–893.
- Prokopp, Monika (2011) *Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen für Personen mit geringer formaler Qualifikation in Österreich*. Dissertation an der Donau- Universität Krems, verfügbar unter: <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/weiterbildungsforschung/publikationen/studies-III-8-endversion.pdf>, 28. 10. 2013.
- Putnam, Robert D./ Goss, Kristin A. (2001) *Einleitung*. In: Putnam, Robert D. (Hg.) *Gesellschaft und Gemeinsinn. Sozialkapital im internationalen Vergleich*. Gütersloh, 15–44.
- Riesenfelder, Andreas u. a. (2012) *Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien*, verfügbar unter: [http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/Studie\\_MigrantInnen\\_LR\\_2012.pdf](http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/Studie_MigrantInnen_LR_2012.pdf), 23. 1. 2015.
- Schwarzer, Ralf/ Jerusalem, Matthias (2002) *Das Konzept der Selbstwirksamkeit*. In: Jerusalem, Matthias/ Hopf, Dieter (Hg.) *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen*. Weinheim, 28–53.
- Seligman, Martin E. P. (1992) *Erlernte Hilflosigkeit*. Weinheim (4. Aufl.).
- Siebel, Walter (1997) *Die Stadt und die Zuwanderer*. In: Häußermann, Hartmut/ Oswald, Ingrid (HgInnen) *Zuwanderung und Stadtentwicklung*. Leviathan-Sonderheft, Nr. 17, 30–41.
- Stadlmayr, Martina (2012) *Arbeitsmarktintegration und Dequalifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund*. Dissertation an der Johannes-Kepler-Universität Linz. Linz.
- Statistik Austria (2009) *Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008*. Wien: Statistik Austria.
- Statistik Austria (2014) *migration & integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2014*. Wien.
- Weiss, Silvana/ Kapeller, Doris (2011) *MIQUAM. Migrantinnen. Qualifizierung. Arbeitsmarkt*. Graz, verfügbar unter: [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012\\_graz\\_Forschungsbericht\\_MIQUAM.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012_graz_Forschungsbericht_MIQUAM.pdf), 25. 9. 2015.



*Witzel, Andreas (2000) Das problemzentrierte Interview.* In: Forum qualitative Sozialforschung, Nr. 1, Art. 22, verfügbar unter: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519#gcit> , 25. 9. 2015.

*Kontakt:*

*[martin.weichbold@sbg.ac.at](mailto:martin.weichbold@sbg.ac.at)*

*[wolfgang.aschauer@sbg.ac.at](mailto:wolfgang.aschauer@sbg.ac.at)*